

# KVBewegt

Betriebliches Gesundheitsmanagement



## GRUSSWORT

Liebe Leserinnen  
und Leser,

seit über fünf Jahren gibt es bereits das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der KVBW. Einst gestartet als Betriebliche Gesundheitsförderung in Kooperation und mit Unterstützung der BARMER GEK, haben wir das Thema als feste Institution in der KVBW etablieren können.

Aus der Arbeitsgruppe wurde nun der Koordinierungskreis BGM. Das spiegelt wider, wie viele Bereiche es in der KVBW zum Thema betriebliche Gesundheit zu organisieren gibt: Ob Sucht, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Betriebsärzte - all diese Bereiche spielen eine Rolle im BGM. Daher ist aus jedem dieser Bereiche ein Vertreter im Koordinierungskreis dabei.

Ich bin stolz, dass wir als KVBW nicht nur Vorreiter in Sachen BGM sind. Wir haben das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sogar in unseren strategischen Zielen verankert. Somit sind sie Bestandteil der Unternehmensentscheidungen auf oberster Ebene.

Wir sind uns bewusst, dass das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz in Zukunft eine immer größere Rolle spielen wird. Das fordert nicht nur der Gesetzgeber. Die sich verändernde Arbeitswelt fordert es, dass wir uns mit dem Thema beschäftigen. Digitalisierung und technischer Fortschritt stellen eine große Herausforderung dar, mit der wir künftig umgehen müssen.

Die KVBW ist mit dem Team des Koordinierungskreises BGM gut aufgestellt und gewappnet für die anstehenden Aufgaben, so dass wir auch künftig hoffentlich alle gesund am Arbeitsplatz arbeiten können.

## Freundliche Grüße

Falk Lingen  
Geschäftsführer der KVBW



## KV 2020: Gesundheit geht uns alle an!

*Oberstes Ziel: Die Mitarbeiter der KVBW sollen psychisch und physisch gesund arbeiten können.*

*Der Koordinierungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement hat sich Anfang 2016 seine Ziele und die Vision für die kommende Amtsperiode des Vorstandes gesetzt. Diese wurden nun in deren neuen strategischen Marschrichtung verankert und von Seiten des Vorstandes befürwortet.*

Zwei Tage Workshop und viel Hirnschmalz waren notwendig. Am Schluss waren die Teilnehmer des Koordinierungskreises BGM sichtlich glücklich: Die Vision "KV 2020" für die kommenden Jahre stand fest.

Somit ist die Richtung, in welche die Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention gehen sollen, festgezurr.

### Im Mittelpunkt steht der Mensch

Der Fokus richtet sich vor allem auf die Beschäftigten der KVBW. Im Mittelpunkt des Selbstverständnisses steht der Mensch. Der Auf-

trag ist die Verankerung des BGM als gelebten Bestandteil in der Unternehmenskultur in der KVBW.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement setzt bei allen Maßnahmen auf Nachhaltigkeit durch dauerhafte Aktivierung und Einbeziehung vieler.

Das bloße Konsumieren von Gesundheitsangeboten wird nicht verfolgt. Das KVBW-BGM fördert und fördert die Selbstverantwortung jedes einzelnen Beschäftigten.

### Struktur und Transparenz

Die Verantwortlichen des BGM in der KVBW sorgen durch gezielte Kommunikation für Transparenz der Ziele und der Maßnahmen. Sie bündeln Informationen und sorgen für effiziente Strukturen sowie koordinierte Prozesse aller am BGM Beteiligten.

Sie sind Treiber und Impulsge-

ber für gesundheitsförderliche Strukturen und Verhalten.

Die KVBW legt die Grundsteine, um die Mitarbeiter ganzheitlich, zielgerichtet und nachhaltig zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu befähigen. Im Mittelpunkt der Betrieblichen Gesundheitsförderung der KVBW steht je-

der Beschäftigte, der zur gelebten gesundheitsfördernden Unternehmenskultur beitragen kann.

Aus diesem Selbstverständnis gründet das Motto des BGM: „KV 2020 – Gesundheit geht uns alle an!“ Oberstes Ziel ist es, dass die Mitarbeiter der KVBW psychisch und physisch gesund arbeiten können.

### UNSER MOTTO:

"MIT VEREINTEN KRÄFTEN ERMÖGLICHEN WIR FÜR JEDE LEBENSPHASE GESUNDES, MOTIVIERTES ARBEITEN IN DER KVBW."

### Das bedeutet für uns:

Die **Kultur** ist geprägt von einem starken Miteinander.

Dabei achtet und respektiert jeder die **Bedürfnisse** des Anderen.

Dies bewirkt, dass die Menschen in der KVBW auch in he-

rausfordernden Phasen ganz fokussiert sind und ihr **Leistungsvermögen** einsetzen können.

Die KVBW schafft den **Freiraum**, damit die Menschen selbstbestimmt Phasen der Entspannung nutzen, um ihre Ressourcen wieder zu stärken.

# BGM ist Teil des Managements

*Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der KVBW ist ein Baustein in den strategischen Zielen des Vorstands und der Geschäftsführung*

**Im Sommer 2017 haben der Vorstand und die Geschäftsführung die strategischen Ziele verabschiedet. Sie stellen das Arbeitsprogramm der aktuellen Amtsperiode bis 2022 dar.**

**Sie sollen der Verwaltung vor allem eine Richtung geben, in der sich die KVBW hin entwickeln soll. Auch das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ist fester Bestandteil des Managements ...**

Die KVBW möchte, dass es ihren Mitarbeitern am Arbeitsplatz gut geht. Hierzu hat sie bereits viele Institutionen eingerichtet. Im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) hat das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert.

Nun ist das BGM als separater Punkt in die strategischen Ziele aufgenommen worden.

**"Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist als fester Bestandteil in der Unternehmenskultur der KVBW verankert."**

Folgende Punkte sind dem Vorstand und der Geschäftsführung hierbei wichtig:

Im Mittelpunkt steht der Mensch. Der gemeinsame Auftrag ist die Verankerung des BGM als gelebten Bestandteil in der Unternehmenskultur in der KVBW.

Alle Maßnahmen, die im Rahmen des BGM initiiert werden, setzen auf Nachhaltigkeit durch dauerhafte Aktivierung und Einbeziehung vieler.

Das bloße Konsumieren von Gesundheitsangeboten soll hier nicht Ziel sein, sondern die Förderung und Forderung der Selbstverantwortung.

Alle Beteiligte im BGM-Prozess sind Treiber und Impulsgeber für gesundheitsförderliche Strukturen und Verhalten. Dabei bündeln sie Informationen und sorgen für effiziente Strukturen sowie koordinierte Prozesse.

Die Geschäftsführung ist ständiges Mitglied im Koordinierungskreis BGM in der KVBW und immer direkt dran an den Gesundheitsthemen, die die Beschäftigten betreffen.

Die Geschäftsführung ist daher Vorbild für eine gesundheitsfördernde Führungskultur. Denn die Vorgesetzten spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung des BGM: Die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes, Seminare und Fortbildungen, Konfliktmanagement und Umgang mit psychischen Belastungen sind nur einige Beispiele der Führungsaufgaben.



Hilfe für süchtige oder suchgefährdete Kollegen ...

## Suchtbeauftragte in der KVBW

*Interne Experten stehen mit Rat und Tat zur Seite*

**Immer mehr Arbeitnehmer in Deutschland haben Probleme mit Alkohol oder nehmen leistungssteigernde Substanzen. Das geht aus dem Fehlzeiten-Report 2013 des AOK-Bundesverbandes hervor. Der regelmäßige Konsum von Suchtmitteln führt aber nicht nur zu Störungen am Arbeitsplatz, sondern häufig auch zu einer Abhängigkeits-erkrankung.**

Die Ursache für den Griff zu Suchtmitteln ist häufig die zunehmende, berufliche Belastung oder vermehrter Stress. Zwar trinkt nicht jeder Arbeitnehmer, der viel Stress hat, viel Alkohol oder schluckt Tabletten, aber das Risiko steigt mit der psychischen Belastung.

Durch gezielte Prävention am Arbeitsplatz besteht die Chance, die Entstehung einer Sucht durch erhöhten Suchtmittelgebrauch zu durchbrechen.

**Die Suchtbeauftragten der KVBW**

Die KVBW hat zur gezielten Suchtprävention sogenannte Suchtbeauftragte ernannt und geschult. Diese sind die ersten Ansprechpartner und Vertrauenspersonen für suchtmittelauffällige Beschäftigte in der KVBW. Sie beraten Betroffene individuell bei der Bewältigung ihrer Suchtproblematik und unterstützen sie nachhaltig.

Die Suchtbeauftragten sind somit ein wichtiges Bindeglied zwi-

schendem Betroffenen, der Dienststelle und der professionellen Suchthilfe.

**Aufgaben der Suchtbeauftragten**

Sie beraten suchtmittelauffällige Beschäftigte und Führungskräfte für den Umgang mit Betroffenen. Dabei unterstützen sie sie bei der Vermittlung in externe Facheinrichtungen.

Die Suchtbeauftragten arbeiten eng mit den entsprechenden Stellen in der KVBW sowie anderen Fachkräften des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zusammen. So unterstützen sie beispielsweise bei betrieblichen Gesundheitstagen.

**Ehrenamt Suchtbeauftragter**

Die KVBW ist bestrebt, an jedem Standort Suchtbeauftragte zu haben. Daher freut sich der GB Personalwesen immer über moti-



## Die zwei strategischen Ziele der KVBW haben es in sich

Eines der strategischen Ziele befasst sich mit dem Auftrag der KVBW gegenüber ihren Mitgliedern und der Gesellschaft:

**1. Wir sind der Garant für die ambulante medizinische Versorgung in Baden-Württemberg.**

Das andere Ziel stellt die In-sicht dar:

**2. Wir sind eine effiziente und lernende Organisation.**

Es beantwortet die Frage, in welche Richtung die Entwicklung der Verwaltung gehen soll. Natürlich sind beide Ziele nicht voneinander zu trennen und bedingen sich gegenseitig. Damit zeigt sich aber auch: Die strategischen Ziele betreffen jeden Mitarbeiter im Haus.

Die Ziele sind anspruchsvoll. Wer sich nur vor Augen hält, dass die KVBW führend in

digitalen Anwendungen sein möchte, dass die Prozesse mit den Mitgliedern digital ohne Medienbruch abgewickelt werden sollen, der wird erlauben können, was das für eine Organisation wie die KVBW bedeutet. Gleichzeitig beinhalten die Ziele aber auch, dass die KVBW attraktiver Arbeitgeber sein möchte, dass eine entsprechende Führungskultur herrschen und das Betriebliche Gesundheitswesen fester Bestandteil in der KVBW sein soll.

Hinter den Zielen verbergen sich Maßnahmen, die wiederum teilweise operative Tätigkeit sind, teilweise im Rahmen von Projekten umgesetzt werden. Entscheidend ist, dass die Maßnahmen in einer strukturierten Form umgesetzt werden.

>> Die strategischen Ziele und deren Erläuterung finden Sie im Intranet unter KVBW >> strategische Ziele

vierte Mitarbeiter, die sich zum Suchtbeauftragten ausbilden lassen.

Die Ausbildung zur Fachkraft zur betrieblichen Suchtprävention dauert zehn Monate mit 128 Unterrichtsstunden und

einer Prüfung vor der IHK. Diese Ausbildung umfasst mehrere Suchtkomponenten. Alkohol ist das Hauptthema, aber auch Medikamente und Drogen.

Die Ausbildung wird von der KVBW finanziert.



... die Suchtbeauftragten der KVBW:

# BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement

*KVBW unterstützt ihre Mitarbeiter nach längerem Krankheitsausfall mit umfassenden Maßnahmen - ein Erfolgsmodell*

**Fällt ein Mitarbeiter im Jahr länger als sechs Wochen wegen Krankheit aus, bietet die KVBW diesem ein Gespräch an. Ziel ist es herauszufinden, ob die Beschwerden durch gezielte Maßnahmen am Arbeitsplatz gelindert oder im Idealfall behoben werden können.**

Die Vorgabe kommt vom Gesetzgeber die besagt, dass solch ein Analyseverfahren bei betroffenen Beschäftigten durchzuführen ist. So steht es in Paragraph 167 Abs. 2 SGB IX. Dabei ist es egal, ob die mehr als sechs Wochen Fehlzeit am Stück oder verteilt über das Jahr erfolgen. Auch ob Beschäftigte wegen derselben oder wegen unterschiedlicher Krankheiten fehlen, spielt keine Rolle.

Während BEM in großen Betrieben meist sehr gut organisiert sind und fester Bestandteil im Unternehmen ist, setzen in kleineren Betrieben BEM nur etwa zehn Prozent um. Dabei haben alle Arbeitnehmer, egal ob in

Groß- oder in Kleinunternehmen, ein Anspruch auf BEM.

Die KVBW setzt BEM seit einigen Jahren sehr gut um und kann dieses Vorgehen für sich als Erfolgsmodell verbuchen. Vielen

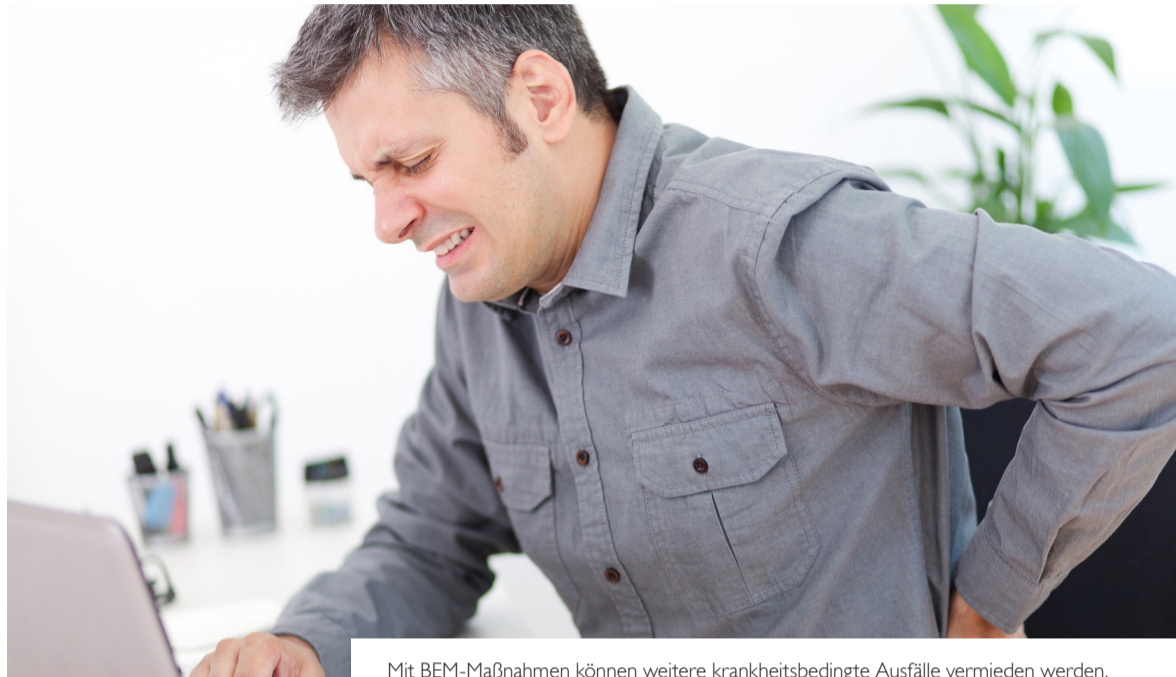
betroffenen Kolleginnen und Kollegen konnte so geholfen werden, ihre Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz zu verbessern oder zu erhalten. BEM lohnt sich also für alle Beteiligten, denn es lohnt sich, länger erkrankte Beschäftigte wieder im Unternehmen zu integrieren:

**Die Erwerbsfähigkeit** kann mit BEM erhalten werden,

**Das Know-How** der Beschäftigten bleibt im Unternehmen,

**Die Arbeitsbedingungen** können verbessert werden,

**Die gesellschaftlichen Kosten** für etwa Frührente werden gesenkt, **BEM** kann eine Kündigung vermeiden.



Mit BEM-Maßnahmen können weitere krankheitsbedingte Ausfälle vermieden werden.

## WARUM BEM ...

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Gesetzlich verankert ist BEM in Paragraph 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Das BEM dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist ein Instrument, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten.

## Kleine Maßnahmen mit großer Wirkung

*Oberstes Ziel beim BEM ist es, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten*

**Sarah Wolff aus dem GB PW ist eine der Hauptakteure im BEM-Prozess in der KVBW. Was genau hinter BEM steckt und wie es in der KVBW genau aussieht, erzählt sie im Interview.**

**Wer hat Anspruch auf ein BEM-Verfahren?**

**Sarah Wolff:** Das BEM-Verfahren ist für alle Beschäftigten vorgesehen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Zudem können die Mitarbeiter selbst zu jedem Zeitpunkt auf die Dienststelle zugehen und ein Gespräch anfordern.

**Muss ich am BEM-Gespräch teilnehmen?**

Nein, die Teilnahme ist freiwillig. Allerdings hat es für die betroffenen Beschäftigten Vorteile, da unser gemeinsames Ziel ist, die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Beim BEM wird im Rahmen der Gespräche versucht, Maßnahmen zu finden, mit denen idealerweise eine Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann.

**Wie läuft BEM ab?**

Nach einer ersten Kontaktaufnahme durch den GB Personalwesen, findet auf Wunsch ein Informationsgespräch statt. Bei Bedarf kann auch sofort das erste Fallgespräch eingeleitet werden.

Ist der betroffene Mitarbeiter mit dem BEM einverstanden, trifft man sich im ersten Schritt in einem kleinen Kreis, dem Integrationssteam, um die derzeitige Situation und die Gründe der Arbeitsunfähigkeit zu analysieren.

Das Team besteht aus zwei Beauftragten des GB Personalwesen. Bei Bedarf können ein Beauftragter des Personalrates, gegebenenfalls ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung (im Falle von schwerbehinderten Beschäftigten) sowie weitere Sachverständige hinzugezogen werden, wie bei-

spielsweise Betriebsärzte oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im weiteren Schritt werden mit dem Betroffenen Maßnahmen erarbeitet, die helfen können, den Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu erleichtern und die notwendig sind, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten.

Solche Maßnahmen können beispielsweise die technische Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder klärende Gespräche mit Dritten sein. Manchmal kann es hilfreich sein, die Arbeitszeit anders zu gestalten.

**Wann endet ein BEM-Verfahren?**

1. Der Betroffene kann zu jedem Zeitpunkt von sich aus das BEM-Verfahren beenden. Das BEM-Verfahren endet, wenn die



Fehlzeiten innerhalb eines Jahres nach Umsetzung der Maßnahmen gesunken sind.

2. Das BEM-Verfahren endet, wenn das Integrationssteam zu dem Ergebnis kommt, dass trotz Einsatz aller möglichen Maßnahmen eine Wiedereingliederung oder eine Fehlzeitenreduzierung nicht möglich ist.

**Wer erfährt von meinem BEM-Verfahren?**

Zuerst einmal: Es ist ganz normal, dass der Arbeitsgeber nachfragt, wenn auffällt, dass ein Mitarbeiter länger arbeitsunfähig ist.

Die KVBW möchte für einen gesunden Arbeitsplatz sorgen und somit zur Gesundheit der Mitarbeiter beitragen.

Dazu gehört es, bei Auffälligkeiten genauer hinzusehen. Oft kann ja schon mit kleinen Maßnah-

men weitergeholfen werden.

Beim BEM-Verfahren ist natürlich Vertraulichkeit und Schutz der persönlichen Daten garantiert.

Die Informationen, die innerhalb des BEM-Verfahrens ausgetauscht werden, werden streng getrennt in separaten BEM-Akten geführt.

## TIPP ZUM BEM-GESPRÄCH

Es gibt keine unmittelbaren Auswirkungen, wenn Sie ein BEM-Gespräch ablehnen. Die Ablehnung muss nicht begründet werden. Allerdings können sich mittelbare Folgen ergeben. Bei einem nachfolgenden möglichen Kündigungsschutzverfahren können Sie sich nicht darauf berufen, dass ein BEM nicht durchgeführt wurde oder die Dienststelle es nicht versucht hat, den Arbeitsplatz leidens- oder behindertengerecht anzupassen.

➔ **Weitere Informationen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement finden Sie im Intranet unter KVBW >> Spielregeln**

## Die Betriebsärzte der KVBW

### Präventionsleistungen für die Beschäftigten

**Die Beschäftigten der KVBW können Vorsorgeuntersuchungen bei Betriebsärzten vor Ort wahrnehmen.**

Die Betriebsärzte sind in regelmäßigen Abständen an den Standorten. In dringenden Fällen können Termine auch über den GB Personalwesen vereinbart werden.

Die Untersuchung beim Betriebsarzt besteht aus zwei Teilen: Einer Befragung zu arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden und einem umfassenden Sehtest.

Die Betriebsärzte sind Mitglieder bei den Arbeitsplatzbegehungen. Koordiniert vom internen Sicher-



heitsbeauftragten werden alle Arbeitsplätze an allen Standorten angeschaut und geprüft, ob die arbeitsschutzrelevanten Bestimmungen eingehalten werden.

### Im Fokus: psychische Belastungen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen wirken die Betriebsärzte auch mit bei der psychischen Gefährdungsanalyse.

Denn es gibt Faktoren am Arbeitsplatz, die dazu führen können, dass ein Mitarbeiter psychisch belastet wird.

Die Betriebsärzte schauen aus medizinischer Sicht auf die potentiellen Gefahrenstellen und beraten die ausführenden Akteure der gesetzlich vorgeschriebenen psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Zudem arbeiten die Betriebsärzte mit den internen Fachexperten wie den Gefahrstoffbeauftragten, dem Personalrat, dem Ausschuss Hard- und Softwareergonomie, den Suchtbeauftragten und dem Koordinierungskreis BGM zusammen.

Weitere Infos sowie die Termine im Intranet unter >> Gesundheit

## Die tägliche Zehn-Minuten-Bewegung

### moving® ist fester Bestandteil im KV-Alltag

**Bereits seit 2014 wird an allen Standorten im Rahmen des BGM moving® angeboten. Die kurze Bewegungseinheit wird vor allem durch engagierte Kollegen am Leben gehalten.**

Die Naturwissenschaftlerin Roswitha Ram-Devrient hat das Bewegungskonzept „moving® macht den Rücken fit“ zur Prävention von Rückenleiden entworfen. Es ist bewusst sehr kurz, einfach und überall durchführbar, so dass die Bereitschaft steigt, die Übungen kontinuierlich beizubehalten. Dadurch werden die Stressresistenz und die Rückengesundheit verbessert.

### Einfache Bewegungen mit großem Effekt

moving® beinhaltet das Entspannungstool „landing“ und vier Grundbewegungen, die im Stehen, Sitzen oder Liegen durchgeführt werden können. Die Übungen entlasten die Wirbelsäule und entspannen die Muskeln. Streckung, vor-zurück Bewegung, linksrechts Bewegung und Drehen, diese Abläufe erscheinen sehr einfach und sind dabei sehr effektiv.

Verknüpft werden die Bewegungen mit Bildern, so dass sie zum einen leicht zu merken, zum anderen aber auch leicht zu verstehen sind. Dadurch eignet sich moving® sogar gut für Kinder zum Entspannen von Körper und Geist.

Denn nicht nur körperlich haben die bewusst langsamen Bewegungen einen Effekt, auch das psychische Wohlbefinden beeinflussen sie positiv, weil die Langsamkeit beruhigend auf das vegetative Nervensystem wirkt.

moving® ist ein effizientes Präventionskonzept, mit dem man körperliche Verspannungen

abbauen und mentale Stressbelastung gezielt regulieren kann.

### KV-Mitarbeiter als moving®-Multiplikatoren

Regelmäßig werden an allen Standorten freiwillige Mitarbeiter als moving®-Experten ausgebildet. Diese sind dann in ihren Häusern für die tägliche Umsetzung der Bewegungseinheit zuständig.

Das Schöne dabei ist: Jeder Multiplikator kann an seinem Standort die Bewegungspause selbst organisieren und gestalten. Reutlingen beispielsweise hat feste Zeiten, zu dem sich die Gruppe zum gemeinsamen Bewegen trifft. Bei schönem Wetter findet dies sogar im Garten statt. In Freiburg dagegen haben sich einzelne Bereiche zusammengetan, die dann unabhängig voneinander in den Büroräumen moven.

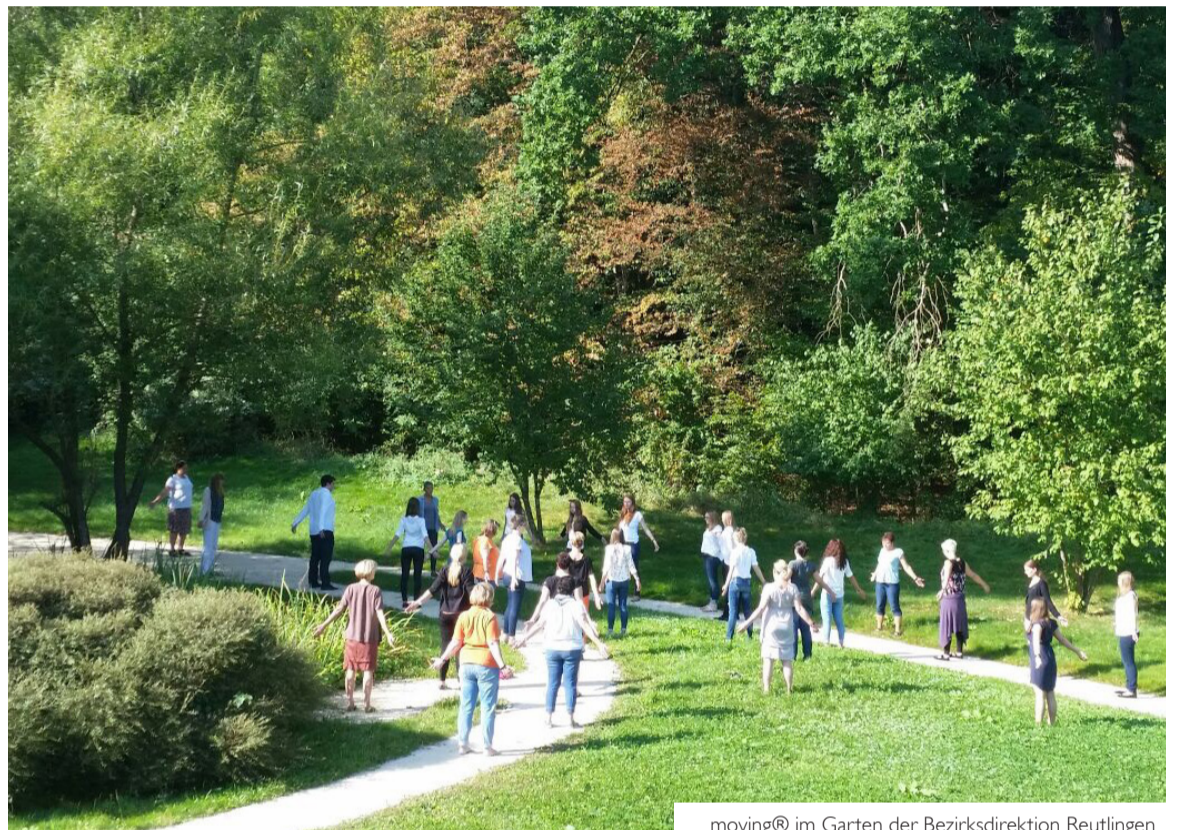
### Austausch untereinander - das Multiplikatorentreffen

Alle zwei Jahre bietet die KVBW den engagierten moving®-Multiplikatoren eine Austauschplattform. Wie wird moving® organisiert? Was läuft gut und was könnte verbessert werden?

Diese und weitere Fragen besprechen die Teilnehmer miteinander. Zudem bringt ein externer Fachmann die Gruppe auf den neuesten Stand in Sachen moving®. Neue Bewegungen werden zusammen ausprobiert und diskutiert.

### Vorstand und Geschäftsführung unterstützen das Konzept

Dass moving® sich in der KVBW so gut etablieren konnte, ist nicht zuletzt auch dem Vorstand und der Geschäftsführung zu verdanken. Nicht nur, dass sie die Ausbildung der Multiplikatoren und deren Treffen finanziert. Für die tägliche Bewegungsrunde werden die mover sogar freigestellt. moving® findet also während der



moving® im Garten der Bezirksdirektion Reutlingen

Arbeitszeit statt. Zudem moven sie fleißig mit: beispielsweise bei der Personalversammlung. Geschäftsführer Falk Lingen: " Es ist einfach schön, solch motivierte Mit-

arbeiter zu haben. Meinen allerhöchsten Respekt! Es ist nicht selbstverständlich, sich neben der täglichen Arbeit derart zu engagieren. Ich bin stolz auf jeden

einzelnen moving®-Multiplikator und Mitbeweger!"

## DAS SAGEN KV-MITARBEITER ZU MOVING®

„Gute Gelegenheit, kurz vom Arbeitsplatz weg und den Kopf frei zu bekommen. Die Muskeln werden gelockert. Ich finde, dass die Multiplikatoren sehr gut ausgebildet sind und das richtig professionell machen“.

„Das tolle am moving ist das Dehnen, das Strecken, das bewusste Atmen, den Kopf frei kriegen. Sehr positiv, dass nicht ausgestempelt werden muss“.

„moving draußen ist genial“

„Es ist schön sich auch mal auf einer anderen Ebene zu treffen“

„Die Entspannung tut unheimlich gut“

„Tolle, lockere Truppe-sehr nettes miteinander“

„Ich fühl mich viel fitter danach“

„Toll, was das Unternehmen da für seine Mitarbeiter tut“

„Ich versuche so regelmäßig wie möglich zu gehen. Mir tut es sehr gut, ich merke gleich, wenn ich mal ein paar Tage hintereinander nicht gewesen bin. Und es ist schön, sich von den anderen Mitmultiplikatoren durch die Übungen führen zu lassen.“

Außerdem macht es jeder etwas anders, was ich ganz hervorragend finde. moving macht einfach Spaß und es gibt oft was zu lachen! Was die Gesichts-Muskulatur natürlich auch hervorragend lockert“.

# Gesund leben und arbeiten mit Eigenverantwortung

KVBW bietet zahlreiche Angebote zum Thema gesund am Arbeitsplatz als Impulsgeber für jeden einzelnen Beschäftigten

**Förderung der Selbstverantwortung statt bloßes Konsumieren von Gesundheitsangeboten. Das ist das Selbstverständnis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) der KVBW.**

Die KVBW könnte es sich auch leicht machen: Ein Firmenrabatt bei einem Fitnessstudio abschließen oder ein paar Vorträge zur gesunden Ernährung anbieten und schon ist etwas für die Gesundheit der Beschäftigten getan.

Doch das ist dem Koordinierungskreis BGM zu wenig. Er möchte Impulse geben und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter stärken. Das ist auch Ziel der KV-internen Seminare, die für die Beschäftigten angeboten werden.

## Vielfältiges Seminarangebot

von A wie aktive Stressbewältigung bis Z wie Zeitmanagement - das Seminarangebot lässt

zum Thema Gesundheit keine Wünsche offen. Jeder Beschäftigte der KVBW kann die internen Seminarangebote kostenfrei in Anspruch nehmen.

Der Bereich Personalentwicklung geht sogar noch viel weiter: In bestimmten Fällen vermittelt er sogar externe Seminare für die Mitarbeiter.

## Gesund führen - Aufgabe der Vorgesetzten

Was kann ich als Führungskraft beitragen, damit es meinen Mitarbeitern am Arbeitsplatz gut geht und sie sich gesund fühlen?

Auch die Führungskräfte werden speziell im Umgang mit dem Thema gesund Führen geschult. Denn sie sind diejenigen, die letztlich ihrer Fürsorgepflicht ihren Mitarbeitern gegenüber nachkommen müssen. Mit gutem Beispiel vorangehen ist hier das Motto.



Beispiele aus dem Seminarprogramm der KVBW:

Seminar	Inhalt
Zeit- und Selbstmanagement	Im Vordergrund des Seminars steht die effiziente Erreichung Ihrer wichtigsten Ziele mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Zeitrressourcen und Rahmenbedingungen. Sie lernen, mit effizienten Techniken des Zeit- und Selbstmanagements Ihre täglichen Aufgaben und Zielvorgaben realistisch einzuschätzen und einzuplanen.
Die Konfliktkompetenz systematisch steigern	Dieses Seminar soll helfen, die Zeichen für Konflikte rechtzeitig zu erkennen und ihrem Entstehen bzw. ihrer Eskalation vorzubeugen, die eigene Rolle in Konflikten zu reflektieren und sein Verhalten zu professionalisieren.
Gesund Führen	Das Angebot „Gesund führen für Fachführungskräfte und Experten“ beschäftigt sich mit den verschiedenen Konzepten zur Entstehung von Gesundheit und den vielfältigen Möglichkeiten, durch sein Verhalten gezielt Motivation, Leistungsbereitschaft, Arbeitsgestaltung und –zufriedenheit bei sich selbst und anderen zu beeinflussen.
Stressprävention	Dieses Angebot richtet sich an alle Kolleginnen und Kollegen, die aktiv an ihrer Stresskompetenz arbeiten und diese "wetterfest" machen wollen für die vielen Tiefs und Hochs im täglichen (Arbeits-)Leben.
Vertiefungsworkshop Stressprävention	Vertiefung der drei Säulen der Stresskompetenz. Reflexion des persönlichen Stresserlebens Eigene Ressourcen stärken und Bewältigungsmöglichkeiten nutzen sowie den Transfer in den Alltag.

## Gesundheitsaktionen für die Beschäftigten der KVBW

Vielseitiges Angebot ergänzt das Gesundheitspaket

**Gesundheitsmärkte, Kochkurse und Sport-Schnupperkurse - der Koordinierungskreis BGM organisiert regelmäßig Gesundheitsaktionen für die Beschäftigten der KVBW. Und dabei bleiben keine Wünsche offen ...**

Angefangen hat alles ganz vorsichtig: Mit der Einführung einer Gesundheitsförderung in der KVBW in Kooperation mit einer großen Krankenkasse hat der neu gegründete Arbeitskreis Neuland betreten. Dementsprechend unsicher waren die Organisatoren, wie gut ein Gesundheitsmarkt an den Standorten von den Mitarbeitern angenommen würde.

Doch bereits mit der ersten Veranstaltung war klar: Die Kollegen freuen sich über solch ein Angebot und kamen in Scharen. Angeboten wurden Vorträge zur gesunden Ernährung im Büro, es gab Bewegungs- und Entspannungstipps und leckere gesunde Cocktails zum Probieren.

### Gesundheitsmärkte mit verschiedenen Mottos

Jedes Jahr organisiert der Koordinierungskreis BGM an allen Standorten Gesundheitsmärkte mit jeweils einem Motto: Rückengesundheit oder psychische Gesundheit waren

schon dabei. Die Märkte finden den ganzen Tag über statt - die Mitarbeiter können während der Arbeitszeit Vorträge besuchen, an Bewegungsangeboten teilnehmen oder sich sogar massieren lassen.

### Interne Gewinnspiele mit tollen Preisen

Regelmäßig schreibt der Koordinierungskreis BGM Gewinnspiele aus. Aktuell konnten sich Mitarbeiter in Gruppen zusammen tun und ein gesundes Frühstück organisieren. Zwei Stunden Arbeitszeit schenkte die KVBW den Teilnehmern für das Frühstück. Es wurde zusammen geschlemmt und dokumentiert. Die Gruppe mit dem besten und gesündesten Frühstück gewann einen Kochkurs mit dem Fernsehkoch Sven Bach.

### Thementage in den Häusern

Je nach Saison gibt es für die Beschäftigten an allen Standorten Thementage mit entsprechenden kostenlosen Produkten: kostenfreier Sprudel am Tag des Wassers oder regionale Äpfel am Apfeltag.

### Unterstützung bei Mitarbeiterinitiativen

Im Zuge der Gesundheitstage können die Mitarbeiter an Schnupperkursen teilnehmen. Ob

Life Kinetik, Augen-Qui-Gong oder Übungen auf der Vibrationsbank. Dabei stellt sich heraus, dass viele Beschäftigte eine Sportart für sich entdecken. Findet sich dann eine Gruppe zusammen, die etwas privat organisieren möchte, unterstützt die KVBW diese mit Kontaktadressen oder stellt beispielsweise Räume zur Verfügung.

So haben sich in der Vergangenheit Life-Kinetik-Gruppen an den Standorten gefunden, die sich nach der Arbeitszeit in den Räumen der KV treffen und die kognitiven Übungen ausführen konnten.

### Spezielle Informationsangebote

Der Koordinierungskreis BGM hat den Fokus auf die Gesundheitsthemen, die die Beschäftigten besonders interessiert. Dabei gibt es auch immer Themen, die eine spezielle Zielgruppe betreffen. Wie beispielsweise das Thema Pflege.

Der Koordinierungskreis hat in Kooperation mit den regionalen Pflegestützpunkten für diese Personengruppe Infoveranstaltungen zum Thema Pflege organisiert.

### Firmenläufe in allen Regionen

Auch angestoßen durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurden die regionalen Firmenläufe in die KVBW integriert. Für die meist in den Frühjahrsmonaten stattfindenden Läufe können sich motivierte KV-Mitarbeiter in Gruppen zusammenfinden und sich für den Firmenlauf in ihrer Region anmelden.

Die KVBW stellt hierzu allen nötigen Informationen zur Verfügung und sponsert sogar ein Sport-Shirt mit Namen und Firmenlogo. Die Teams organisieren sich selbst und treffen sich zum wöchentlichen Training.

### Interaktive Angebote im Intranet

Ob Entspannungsübungen oder leckere Rezepte für eine gesunde Büromahlzeit - das alles

finden die Beschäftigten im Intranet der KVBW. Das interne Mitarbeiterportal enthält eine eigene Rubrik mit dem Titel Gesundheit.

Dabei kommt auch die Work-Life-Balance nicht zu kurz. Tipps und Tricks, wie man sich selbst stressfrei organisieren kann oder welche Möglichkeiten es gibt, Energie zu tanken, werden hier aufgeführt.

Als Extraschmankerl hält das Intranet jede Woche eine Vorlesegeschichte für die Mitarbeiter bereit. Organisiert von der Stiftung Lesen können Interessierte die Geschichten ausdrucken und ihren Kindern zuhause vorlesen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der KVBW: eine Erfolgsgeschichte mit Fortsetzung ...



Mitarbeiter konnten sich die Wirbelsäule vermessen lassen

# Gesundes Arbeiten bedeutet auch Regeln einzuhalten

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind die Basis für das Betriebliche Gesundheitsmanagement



**Der Arbeitgeber ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. In der KVBW kümmern sich gleich fünf Institutionen um das Thema Arbeitsschutz- und Sicherheit.**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit der KVBW koordiniert alle Prozesse, die in seinen Arbeitsbereich Arbeitssicherheit und -schutz fallen.

Dabei hat er geschulte Experten in seinem Team, die ihn bei dieser großen Aufgabe unterstützen: Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, Evakuierungshelfer, Brandschutzhelfer und der Gefahrstoffbeauftragte achten darauf, Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden oder entsprechend Gegenmaßnahmen einzuleiten.

## Regelmäßiger Austausch wichtig

Damit die Fachkraft für Arbeitssicherheit und damit auch die Geschäftsführung immer wissen, was in der KVBW passiert, ist ein regelmäßiger Austausch unverzichtbar.

## Arbeitsschutzausschüsse (ASA)

Koordiniert von der Fachkraft für Arbeitssicherheit treffen sich in diesem Kreis der BDL, die Sicherheitsbeauftragten und Betriebsärzte des jeweiligen Standortes, Vertreter des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung sowie ggf. der Gefahrstoffbeauftragte.

Besprochen werden die arbeitsschutzrelevanten Themen, die in der KVBW anfallen, wie beispielsweise Unfallmeldungen oder Hinweise zu potentiellen Gefahrenstellen in den Häusern.

Darüber hinaus wurden weitere Arbeitsgruppen gebildet, die die zuständigen Experten an einen Tisch holen.

## Hard-/Software-Ergonomie (HaSE)

Eine weitere Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der optimalen Arbeitsplatzeinrichtung bezüglich der Hardware, also Maus, Tastatur, Bildschirm etc. Ebenso berät sie die Dienststelle zur Softwareergonomie. Hierbei achtet HaSE auf gute Lesbarkeit der Schrift, intuitive Bedienbarkeit etc. Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit und drei Experten aus dem Geschäftsbereich IT.

## Arbeitsplatzbegehungen & Gefährdungsbeurteilung: Arbeitsplatz

Ist der Schreibtisch optimal eingestellt für den Mitarbeiter? Ist es hell genug im Büro? Ist der Bildschirm ergonomisch korrekt positioniert?

Regelmäßig und an allen Standorten wird sie durchgeführt: die Arbeitsplatzbegehung.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein Betriebsarzt, ein Vertreter der Internen Dienste, ein Sicherheitsbeauftragter sowie ein Vertreter des Personalrates begutachten jeden einzelnen Arbeitsplatz und leiten, bei Änderungsbedarf, entsprechende Maßnahmen ein.

## Gefährdungsbeurteilung: psychisch

2018 führt die KVBW erstmals eine psychische Gefährdungsbeurteilung bei ihren Beschäftigten durch. Dabei wird jedoch nicht, wie vielleicht vermutet, die Psyche der Mitarbeiter begutachtet.

Vielmehr kommt der Arbeitsplatz auf die Couch: Welche Faktoren gibt es am Arbeitsplatz, die psychische Belastungen bei den Beschäftigten auslösen könnten?

Unterstützt durch ein externes und wissenschaftlich arbeitendes

Expertenteam möchte die Projektgruppe ein Instrument in der KVBW implementieren, mit dem sie in regelmäßigen Abständen diese Faktoren abfragen und entsprechende Maßnahmen einleiten kann.

## Ersthelferschulungen

Jährlich finden an allen Standorten die Schulungen bzw. Fortbildungen für die Ersthelfer statt. Die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter der KVBW lernen beispielweise anhand von Rollenspielen, welche Maßnahmen bei bestimmten Unfällen zu leisten sind. Zudem erfahren sie, wo sich das Erste-Hilfe-Material befindet, wie die Erste-Hilfe-Leistungen dokumentiert werden und welche Ärzte bei einem Arbeitsunfall aufzusuchen sind.

## Training für Brandschutzhelfer

Diese besonders geschulte Mitarbeitergruppe unterstützt den Brandschutzbeauftragten und ist für die Bekämpfung von Entstehungsbränden zuständig. Daher werden sie jährlich unterwiesen, wie ein Feuerlöscher zu benutzen ist.

## Jährliche Unterweisungen sind Pflicht

Alle Beschäftigten der KVBW müssen jährlich unterwiesen werden.

Mit der Einführung des KVBW-eigenen eLearning-Tools kann allgemeine Unterweisung nun direkt am PC erledigt werden. Die sogenannte eUnterweisung besteht aus mehreren, interaktiven Modulen, die in beliebiger Reihenfolge und zeitlich unabhängig absolviert werden können. Nach erfolgreichem Abschluss erhält der Beschäftigte ein Zertifikat.

## Eigenverantwortung: Verhalten bei Unfällen

Grundsätzlich gilt: Wenn ein

## Arbeitsschutz und -Sicherheit

### Institutionen in der KVBW

#### Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sie ist eine speziell ausgebildete Person in der KVBW, die zusammen mit den Betriebsärzten die Geschäftsführung darin unterstützt, Aufgaben, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben, umzusetzen.

#### Sicherheitsbeauftragte

Die ausgebildeten, ehrenamtlichen Mitarbeiter überwachen die vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen am Arbeitsplatz und machen auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam. Sie unterstützen die Geschäftsführung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte darin, Sicherheitsmaßnahmen in der KVBW durchzusetzen.

#### Ersthelfer

Mitarbeiter können sich als ehrenamtliche Ersthelfer ausbilden lassen. Diese sind verantwortlich dafür, Erste-Hilfe-Leistungen bei Unfällen durchzuführen. In der KVBW gibt es an allen Standorten für alle Stockwerke Ersthelfer, die namentlich auf Aushängen genannt sind.

#### Evakuierungshelfer

Diese besonders geschulten Beschäftigten werden von der Dienststelle benannt. Sie übernehmen bei der sicheren und schnellen Räumung eines Gebäudes organisatorische und koordinierende Aufgaben.

#### Brandschutzhelfer

Auch diese Beschäftigten werden von der Dienststelle benannt und geschult. Sie übernehmen im Falle von Bränden bestimmte festgelegte Aufgaben der Brandbekämpfung.

#### Gefahrstoffbeauftragter

Er ist eine von der Dienststelle benannte fachkundige Person, die Gefährdungen im Umgang mit Gefahrstoffen erfasst und beurteilt.

#### Proben für den Ernstfall

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit organisiert jährlich an allen Standorten unangekündigte Evakuierungsübungen. So bleiben nicht nur die Evakuierungshelfer immer im Training.

Beschäftigter sich verletzt, muss unverzüglich Erste Hilfe geleistet werden. Daher befinden sich auf allen Stockwerken in den Häusern der KVBW grüne Aushänge (verhalten bei Unfällen). Diese zeigen den Ablauf eines Erste-Hilfe-Prozesses an. Auf diesen Aushängen sind auch immer die jeweiligen Ersthelfer namentlich und mit Telefonnummer vermerkt.

Jeder Beschäftigte in der KVBW weiß zudem die Durchwahl des internen Notruftelefons.

An jedem Standort gibt es einen Defibrillator (AED). Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kümmert sich um die Wartung der Defis und die Auswertung der Unfallvorgänge.

#### Service für die Mitarbeiter: Informationsplattform im Intranet

Damit jeder Beschäftigte schnell an die benötigten Informationen kommt, gibt es im Intranet eine separate Rubrik: KVBW >> Arbeitssicherheit



Brandschutzhelfer üben das Löschen mit dem Feuerlöscher

# Work-Life-Balance in der KVBW

*KVBW vereint Familie und Beruf mit attraktiven Angeboten*

**Wie gut kann ich Familie und Beruf unter einen Hut bringen? Mit dieser Frage sehen sich Personaler heutzutage immer häufiger konfrontiert. Die KVBW ist auch in diesem Bereich eine Vorreiter-KV und bietet eine Vielzahl an attraktiven Angeboten zur Work-Life-Balance.**

## Flexibles Arbeiten

Für die KVBW als Arbeitgeberin ist es wichtig, ihre Beschäftigten dabei zu unterstützen, Berufliches und Privates gut miteinander zu vereinbaren. Deshalb bietet sie ihren Beschäftigten in der Verwaltung individuell zugeschnittene, flexible Arbeitszeitmodelle mit Gleitzeitregelung.

Für die Beschäftigten in den Notfallpraxen gibt es innerhalb der Öffnungszeiten der jeweiligen Notfallpraxis ebenfalls individuelle Arbeitszeitregelungen.

Selbstverständlich besteht die Möglichkeit, in Teilzeit bei der KVBW beschäftigt zu sein. Hier gibt es für jeden Einzelfall pas-

sende Modelle. Die KVBW ist so organisiert, dass sie kurzfristig auf sich ändernde Bedingungen eingehen und neue Lösungen finden kann.

## Individuelle Arbeitszeitmodelle über alle Hierarchieebenen

Ein weiteres Angebot für die Beschäftigten ist das Jobsharing, das auch für Führungskräfte möglich ist und hier individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle über alle Hierarchieebenen ermöglicht.

Zudem finden Beratung der Beschäftigten zu Themen wie Pflegezeit, Altersteilzeit, Sonderurlaub, Elternzeitrückkehr etc. individuell statt und ermöglicht für jeden das richtige Modell und die richtige Lösung.

## Familienorientierte Personalpolitik

Beruf und Familie müssen vereinbar sein, davon ist die KVBW als Arbeitgeberin überzeugt. Deshalb spielt familienorientierte Personalpolitik eine entscheidende Rolle. Schon in

der Schwangerschaft werden Mitarbeiterinnen daher umfassend zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit beraten.

Während der Elternzeit besteht für Mütter und Väter die Möglichkeit, in Teilzeit tätig zu sein. Die Varianten hierfür sind vielfältig.

Nach der Elternzeit gibt es flexible Möglichkeiten, um den Wiedereinstieg zu gestalten, ob in Teilzeit oder in Vollzeit.

## Einarbeitung

Eine gründliche Einarbeitung ist für die KVBW eine Selbstverständlichkeit, die den Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung legt.

Für die neuen Kollegen veranstaltet die KVBW regelmäßig Basisseminare, in denen sie das Umfeld, in dem die KVBW tätig ist, sowie die Geschäftsbereiche kennenlernen. So erhalten sie von Anfang an einen fundierten Überblick über das große Ganze und haben die Möglichkeit, sich

ein Netzwerk im Unternehmen aufzubauen.

## Personalentwicklung

Die KVBW bietet ein breit gefächertes internes Fortbildungsangebot zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Das Sachgebiet Personalentwicklung begleitet ihre Beschäftigten zu jedem Zeitpunkt ihrer Laufbahn und hat sich zum Ziel gesetzt, die Selbstlernkompetenz als DIE Zukunftskompetenz zu stärken.

eLearning – das Lernen mit elektronischen Medien – ist bei uns im Haus etabliert. So lässt sich Lernen sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Lernarchitektur sehr individuell und selbstorganisiert gestalten.

## Attraktive Sozialleistungen

Die Beschäftigten profitieren von zahlreichen teilweise übertariflichen Sozialleistungen wie beispielsweise eine attraktive betriebliche Altersvorsorge, einer

übertariflichen Jahressonderzahlung und monatlichem Fahrtkostenzuschuss.

Wer möchte, kann im Rahmen der Entgeltumwandlung zusätzlich privat fürs Alter vorsorgen. Die Beschäftigten profitieren von Sonderkonditionen bei bestimmten Versicherungen und erhalten je nach Standort Rabatte bei den Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr.

Die KVBW gewährt vermögenswirksame Leistungen und zahlt das monatliche Gehalt immer schon zum 15. eines Monats. Auch die Betriebsärzte und die Möglichkeit, ärztliche Untersuchungen an allen Standorten wahrzunehmen, ist ein weiterer attraktiver Aspekt.



## Ein besonderer Service: Vorlesegeschichten für Mamas und Papas in der KVBW

*KVBW kooperiert mit der Stiftung Lesen*

### Chancen fürs Leben.

Es fängt mit Lesen an.

Lesen ist die Voraussetzung für Bildung und Lebensperspektiven. Die Stiftung Lesen und die Deutsche Bahn Stiftung arbeiten gemeinsam dafür, dass alle Kinder und Jugendlichen die gleichen Chancen haben. Helfen Sie uns dabei!

[www.stiftunglesen.de/helfen](http://www.stiftunglesen.de/helfen)



Vorlesegeschichten für KVBW-Eltern

**Es ist ein Projekt der Stiftung Lesen und richtet sich an alle berufstätigen Väter und Mütter mit Kindern ab dem Säuglingsalter bis zu zwölf Jahren. Die KVBW unterstützt hier und bietet ihren Mitarbeitern diesen ganz besonderen Service.**

### "Mein Papa liest vor!"

Das Projekt "Mein Papa liest vor!" richtet sich vor allem an die Väter. Warum?

Dass Lesen die Fantasie der Kinder anregt, ihnen neue

Welten und Kulturen näherbringt und letztlich der Schlüssel zu Bildung ist, wissen auch die meisten Väter. Dass Vorlesen Kinder an das eigene Lesen heranführt und Lust zum Lesenlernen macht, ebenso. Doch nur wenige Väter fühlen sich hier zuständig.

47 Prozent der Väter in Deutschland lesen ihren Kindern selten oder nie vor. Dabei sind vor allem Väter die großen Vorbilder der Kinder. Doch wie kann man Väter fürs Vorlesen gewinnen?

Hier setzt das Projekt der Stiftung Lesen an.

### Vorlesegeschichten für die KV-Mitarbeiter

Jede Woche erhält das Personalwesen eine neue Vorlesegeschichte über die Stiftung Lesen und stellt diese den Mitarbeitern über das Intranet zum Download zur Verfügung.

Das Interesse ist groß und das Angebot wird gerne in Anspruch genommen.

Dabei hat sich herausgestellt, dass nicht nur die Eltern hiervon profitieren, sondern auch die Großeltern.

## Wie gesund sind unsere Mitarbeiter?

*KVBW startet regelmäßig Umfragen*

**Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements startet die KVBW regelmäßig Gesundheitsumfragen unter ihren Beschäftigten, denn die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ist ihr ein großes Anliegen.**

Die Umfragen reichen über das Ess- und Schlafverhalten über Stress bis hin zum Betriebsklima. Abgefragt wird sehr detailliert, so dass später gezielt auf bestimmte Problembereiche eingegangen werden kann. Bisher gab es zwei große Umfragen in der KV, die so einiges ins Rollen brachten.

### Beispiel: Vereinbarkeit Pflege und Beruf

In der ersten Umfrage stellte sich heraus, dass es für rund acht Prozent der Beschäftigten schwer ist, die Pflege von Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren.

Der Koordinierungskreis BGM hat daraufhin reagiert und für diesen Personenkreis Infoveranstaltungen in Kooperation mit den örtlichen Pflegestützpunkten organisiert. Die Teilnehmer erhielten ge-

zielt Antworten auf ihre Fragen und konnten hilfreiche Informationen für Ihren Pflege-Alltag mitnehmen. Das ist nur ein Beispiel das verdeutlicht, wie wichtig es ist, Umfragen unter den Mitarbeitern zu organisieren.

Die KVBW ist stets daran interessiert, den Anliegen und Anforderungen ihrer Mitarbeiter nachzukommen. Denn auch die KV weiß, nur gesunde und motivierte Mitarbeiter können gut arbeiten und optimalen Service nach außen bieten.

### Ständige Überprüfung

Die KVBW wird auch künftig Gesundheitsumfragen durchführen. Denn nur so können Maßnahmen auf Wirksamkeit überprüft werden. Bei der zweiten Umfrage beispielsweise stellte sich heraus, dass die Nacken- und Rückenbeschwerden der Mitarbeiter rückläufig sind.

Aufgrund der ersten Ergebnisse implementierte der Koordinierungskreis BGM das fünf-Minuten-Bewegungs-Programm moving® als Angebot für alle Beschäftigten (s. Seite 4).

Das Ergebnis ist eine Verbesserung der Beschwerden.

# Ausblick: Was steht in Zukunft in Sachen Gesundheit in der KVBW an?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) 4.0



**Der Koordinierungskreis BGM hat alle Hände voll zu tun. Denn die Aufgaben werden nicht weniger. Im Gegenteil: Digitalisierung, flexibleres Arbeiten und immer höhere Anforderungen der Politik im Bereich Mitarbeitergesundheit bieten große Herausforderungen für das Gesundheitsteam in der KVBW.**

Vor allem im Bereich der psychischen Belastungen stehen viele To Dos auf der Liste. Denn hier schaut der Gesetzgeber genau hin. Und das ist auch gut so.

Auch in der KVBW steht dieses Thema ganz oben auf der Agenda. Daher hat sie auch schon in der Vergangenheit einige Projekte initiiert. Einige davon stehen kurz vor dem Abschluss.

**Die Psychische Gefährdungsbeurteilung startet im April 2018**

Erstmals in der KVBW wird eine psychische Gefährdungsbeurteilung unter den Beschäftigten stattfinden. So ein Instrument einzuführen, durchzuführen und später als festen Bestandteil zu integrieren ist eine Mammutaufgabe. Doch das Projektteam ist gut vorbereitet und startet die erste Befragung, die online stattfindet, im April 2018.

Mit den Ergebnissen als Orientierungswerte werden dann entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Es wird für alle Beteiligte ein spannender Prozess. Was für Ergebnisse bekommen wir? Wo drückt bei uns in der KVBW der Schuh?

Drückt er überhaupt? Wir werden es sehen.

**Konfliktmanagement**

Auch in Sachen Konfliktmanagement wird es in der KVBW Neues geben. Unterstützt durch die Konfliktthotline Baden-Württemberg möchte die KVBW ein Konfliktmanagement im Unternehmen einführen.

Wie kann ein Prozess im Umgang mit Konflikten aussehen? Über diese Frage macht sich derzeit ein Projektteam intensiv Gedanken. Ob aus den Überlegungen ein Leitfaden zum Umgang mit Konflikten entsteht oder vielleicht doch eine Dienstvereinbarung, bleibt abzuwarten. Auf jeden Fall möchte die KVBW als Vorreiter-

KV dieses wichtige Thema aufgreifen und angehen.

**Digitalisierung und mobiles Arbeiten**

Die Digitalisierung kommt - ob wir wollen oder nicht! Auch in der KVBW wird es Veränderungen geben. Neue technische Anforderungen und Herausforderungen kommen auf die Beschäftigten zu. Das bedeutet auch für den Koordinierungskreis BGM neue Aufgaben.

Gesund am Arbeitsplatz heißt es für das Arbeiten 4.0. Denn auch die Gesundheit am Laptop zu Hause gilt es zu schützen. Hier liegt der Fokus auf die technische Ausstattung und der Softwareergonomie. Aber auch auf die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze muss geschaut werden.

**Pflege - ein Dauerthema**

Die Pflege von Angehörigen und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf ist schon in der Vergangenheit ein Thema in der KVBW gewesen. Die neuen Pflegegesetze machen es hier nicht einfacher.

Der Koordinierungskreis BGM hat das Thema immer auf dem Schirm und informiert die Beschäftigten regelmäßig über News aus dem Pflegebereich.

WISSENSWERT

## Digitales BGM

Es ist schon erstaunlich: Alle Welt spricht von Digitalisierung und von der Arbeitswelt 4.0. Doch was ist mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Das Institut für Gesundheit & Soziales (ifgs) der FOM Hochschule in Essen startete eine Umfrage zum Thema Digitalisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Befragt wurden 353 Führungskräfte aus rund 60 Unternehmen.

Das Ergebnis war erstaunlich: rund 72 Prozent gaben an, sich bisher noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben. Dabei waren sich 80 Prozent einig, dass genau die Digitalisierung das BGM enorm verändern wird.

Ein digitales BGM bietet eine Vielzahl von ganz neuen Möglichkeiten für die Gesundheit der Mitarbeiter zu sorgen. Zudem können Innovationen gerade in diesem Bereich ein besonderer Anreiz für künftige Bewerber sein.

Die KVBW ist hier schon ein Stück weiter. Sie hat das Thema digitales BGM auf Ihrer Agenda aufgenommen und prüft kontinuierlich, wo sie hier neue Gesundheitsangebote für ihre Beschäftigten etablieren kann. Zwar ist auch das Neuland für die KVBW, dennoch ist sie, was das angeht, Vorreiter unter den KVEn in Deutschland.

**Digitale Gesundheitsangebote der KVBW**

**Eine Intranetseite** Gesundheit mit vielen Informationen zum Download.

**KVBeWeg online** ist eine Plattform mit interaktiven Gesundheitsaktionen, wie beispielsweise einen Gesundheitsblog mit Inspirationen für den Arbeitsalltag

Die KVBW bietet Betroffenen eine **digitale Pflegemappe** sowie eine **digitale Notfallmappe** zum Download im Intranet an.

## KVBW als Arbeitgeber

Die Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg ist nicht nur in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) optimal aufgestellt. Sie bietet ihren Beschäftigten auch eine Vielzahl von Karrieremöglichkeiten:

### Fort- und Weiterbildungsangebote

Die KVBW bietet ihren Beschäftigten ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an. Neben internen Seminaren, eLearning und Informationsveranstaltungen berät der Bereich Personalentwicklung auf Wunsch jeden Mitarbeiter individuell über mögliche Weiterbildungsmaßnahmen und deren Finanzierung.

### Ausbildung und Studium

Die KVBW bietet immer spannende und abwechslungsreiche Ausbildungsgänge an. Unterstützt von internen Praxisausbildern wird der Nachwuchs individuell in die Arbeitswelt KV integriert und ausgebildet. Eigene Ausbildungsprojekte fördern Verantwortung und Selbstständigkeit. Ein Erfolgskonzept in der KVBW.

→ [www.kvbawue.de](http://www.kvbawue.de) >> karriere

## Interessantes aus dem Internet ...

Unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit beschäftigen sich Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft mit der Frage, wie Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter attraktiv und für Arbeitgeber rentabel zu gestalten sind.

Wo sich sonst Interessenlagen konträr gegenüberstehen, bietet die Initiative Neue Qualität der Arbeit als unabhängiges Netzwerk die Möglichkeit zu einem konstruktiven und an der Praxis orientierten Austausch. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte

Initiative zielt insbesondere auf kleine und mittlere Betriebe, bietet aber auch Großunternehmen handfeste Unterstützung. Darüber hinaus erarbeitet die Initiative jetzt auch Instrumente und Handlungshilfen für die öffentliche Verwaltung. Denn: Auch für Behörden ist gute Arbeit und eine mitarbeiterorientierte Organisationskultur ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Im Netzwerk der Initiative können sich Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsräte zu aktuellen Entwicklungen, Trends und Ansätzen austauschen und sich von erfahrenen Praktikern beraten lassen. Daneben bietet die Initiative ein För-

derprogramm für Projekte, die neue Ansätze entwickeln, um Arbeitsgestaltung und Wirtschaftlichkeit im betrieblichen Alltag zu verbinden.

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit ist Initiator und Motor regionaler Kooperationen, die Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch von Unternehmen zu Unternehmen ermöglichen und fördern. Gelegenheit zum Austausch und eine Inspiration für Betriebe bieten bundesweit und regional aktive Unternehmens-, Experten- und Beraternetzwerke.

Im Mittelpunkt aller Aktivitäten stehen dabei immer die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer.



→ Unter >> [inqa.de](http://inqa.de) finden Sie weitere Informationen zur Initiative Neue Qualität in der Arbeit

## IMPRESSUM

KVBeWeg - BGM in der KVBW  
Ausgabe 1/2018

**Herausgeber:**  
Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg  
Albstadtweg 11  
70567 Stuttgart

**Redaktionsbeirat:**  
Koordinierungskreis BGM der KVBW

**Redaktion:**  
Stefanie Eble

**Anschrift der Redaktion:**  
Redaktion KVBeWeg  
KVBW, Albstadtweg 11, 70567 Stuttgart  
Telefon 0711/7875-3607  
Telefax 0711/7875-483786  
E-Mail [stefanie.eble@kvbawue.de](mailto:stefanie.eble@kvbawue.de)

**Fotos:**  
peopleimages.com(1); picture-factory/fotolia(2); Ana Blazic Pavlovic(3); boonchok/fotolia(3); kunertul/fotolia(6); Nik/fotolia(6); Tatjana Balzer/fotolia(1); pixabay (S. 4,5,8); privat: S.2,4,5

**Gestaltung und Produktion:**  
Stefanie Eble

**Anmerkung:**  
Begriffe wie „Mitarbeiter“, „Kollege“ oder „Vorgesetzter“ im Text stehen immer sowohl für die männliche als auch für die weibliche Bezeichnung. Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Abdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

**KVBeWeg auch im Internet:**  
[www.kvbawue.de](http://www.kvbawue.de) » Karriere » KVBW als Arbeitgeber